

# 印度高等教育真正的公平落差

駐印度代表處教育組

高等教育機構中的公平問題，受到「就業代表性不足」的限制，實際上比招生問題更嚴重；然而，印度大學教育資助委員會（UGC）的相關法規主要聚焦於反歧視與申訴處理機制，卻未充分處理這些結構性的落差。

新的《2026 年大學教育資助委員會（促進高等教育機構公平）條例》（UGC Regulations, 2026）在學界與社會大眾之間引發了大量爭論與抗議，支持與反對聲浪並存。雖然印度最高法院已暫停其實施，認為條文模糊且可能遭濫用，但此議題仍引發了若干重要的學術討論——尤其涉及公平、歧視以及種姓犯罪等實證問題。

## 高等教育機構中的公平

衡量公平最重要的指標之一，是各社會群體在高等教育機構不同層級中的「就業與教育代表性」。

根據 UGC 《2023 年度報告》中的表 1，可看出印度中央大學的四個重要趨勢：

- 一、與印度憲法規定的保留名額相比——表列種姓（SC）15%、表列部族（ST）7.5%、其他落後階級（OBC）27%——這些群體在所有教學與非教學職位中的比例皆偏低。
- 二、這種落差在高階職位比基層職位更嚴重。
- 三、與就業不同，在招生方面，各社會群體於大學部、研究所、M.Phil. 與博士班的比例，大致接近憲法規定的保留比例。
- 四、值得鼓舞的是，除了大學部略低之外，ST 學生在各級招生中的比例，普遍高於法定比例的 1.5 至 2.7 倍。

整體而言，這顯示從宏觀層面來看，不公平問題主要存在於「就業」而非「招生」。

值得注意的是，招生缺口通常可在一年內補足，但就業缺口則無法如此快速改善。即使嚴格落實保留制度，也需要多年時間才能彌補，因為這取決於過去在保留制度未充分執行時所聘任人員的退休情況。

## 高等教育機構中的歧視資料

目前並沒有涵蓋所有社會群體的完整歧視申訴數據，因此難以進行客觀且可比較的分析。不過，根據 UGC 提交給國會委員會與最高法院的資料，在 2023-24 年間，704 所大學與 1,553 所學院中的「平等機會中心 (EOC)」與 SC/ST 專責單位，共收到 378 件申訴。

由於 EOC 申訴並未按社會群體分類，因此無法進行全面評估。然而，即使假設所有 EOC 申訴皆與種姓有關，其案件數也僅約為每 10 萬名學生 3.7 件，平均每所高教機構約 0.16 件(假設每所平均 4,000 名學生)。

此外，SC/ST 相關申訴的結案率高達 90%，這是一個重要但經常被忽略的事實。

## NCRB 的種姓犯罪數據

National Crime Records Bureau (NCRB) 會公布針對 SC 與 ST 的犯罪數據，但其分類方式存在問題：凡是由「其他人」對 SC/ST 所犯的罪行，皆被歸類為「種姓犯罪」，這並不完全準確。

此外，NCRB 只統計由社群外人士對 SC/ST 所犯的罪行，卻未提供 SC 或 ST 社群內部彼此之間犯罪的細分數據，也缺乏其他社會群體的可比較資料，因此限制了比較分析的可能。

根據 NCRB 2023 年的資料，由「其他人」對 SC 與 ST 所犯的罪行，分別只占全部犯罪的約 0.9% 與 0.2%。然而，考慮到資料限制，可以假設不同社會群體所承受的犯罪比例，大致反映其人口比例。

若依人口比例推算，SC (16.6%) 與 ST (8.6%) 在每 100 件犯罪中，應分別占 16.6 件與 8.6 件，其餘 74.8 件則屬於「其他人」。

根據此推算，SC/ST 成員對 SC 成員犯罪的可能性，大約是其他群體的 52 倍；而 SC/ST 成員對 ST 成員犯罪的可能性，約是其他群體的 125 倍。

如果假設針對 SC/ST 的犯罪比例高於其人口比例，那麼超出的部分，必然主要來自 SC/ST 社群內部的犯罪，因為來自「其他人」的犯罪比例已經固定。

## 少報案件的問題

當然，一個重要的限制是：針對 SC 與 ST 的犯罪，特別是由其他群體所犯者，可能存在大量未報案情形。然而，即使純粹假設實際案件數是通報數字的 100 倍（這已是極高估計），SC/ST 社群內部對自身群體的犯罪機率，仍分別是其他群體的 3.2 倍與 14.3 倍。

此外，針對 SC 與 ST 犯罪案件的起訴率分別高達 81.2% 與 79.5%，高於整體平均 72.7%。這顯示，相較其他案件，涉及 SC/ST 的案件在程序執行上反而更加積極。

這些結果其實並不令人意外，因為犯罪通常發生在社會與地理距離接近的人群之間。反之，若某群體遭受犯罪的比例遠低於平均值，反而可能代表社會隔離，而非真正和諧。

### 這項法規的問題，這些法規存在三大缺陷

一、數據顯示，高教機構真正的主要挑戰，在於「就業公平」，尤其是高層領導職位的代表性不足，而不是招生或已通報的歧視問題。

法規似乎混淆了「公平(equity)」與「反歧視(anti-discrimination)」。公平意味著提供有針對性的支持，以確保結果上的公平；而反歧視則是透過申訴與處罰機制，辨識與懲罰歧視行為。雖然法規標題提到「促進公平」，前言也強調公平與消除歧視，但實際條文——特別是第 4 條（促進公平之責任）、第 6 條（公平申訴專線）與第 7 條（促進公平措施）——幾乎只聚焦在反歧視。

二、法規似乎假設可以完全消除基於身份認同的犯罪。雖然這是理想目標，但若整體犯罪率未下降，這在現實上並不可行。過度嚴格的措施甚至可能加劇社會隔離。

### 可以怎麼做？

政策應聚焦於提升保留類別群體在高教機構中的就業代表性，尤其是在高層職位，同時促進不同社會群體之間的融合。隨著互動增加，針對 SC/ST 的犯罪率可能逐漸趨近整體平均犯罪率，而這在初期甚至可能導致相關案件數上升。

因此，要增強社會凝聚力與建立更包容的環境，關鍵在於降低整

體犯罪率，而不是孤立地處理特定群體犯罪。由於高等教育機構會塑造社會價值觀，UGC 應推動能促進相互尊重與理解的措施，同時抑制助長派系對立的學生政治，以避免年輕世代學會利用各種機會追求狹隘或瑣碎的利益。

撰稿人/譯稿人：Anish Gupta, 任教於 Delhi School of Economics

資料來源：2026 年 4 月 24 日《The Hindu》

<https://www.thehindu.com/news/national/the-real-equity-gap-in-higher-education/article70897534.ece>

